

กลุ่ม Kikkoman

แนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

จัดทำเดือนกันยายน 2025

แนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

สารบัญ

1	วัตถุประสงค์ของแนวทางปฏิบัตินี้	...	3
2	นโยบายสิทธิมนุษยชนของกลุ่ม Kikkoman	...	4
3	การสร้างกลไกเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชน	...	5
	(1) โครงสร้างการบริหารจัดการ	...	5
	(2) การสนับสนุนและการเคารพหลักการสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ	...	5
	(3) การตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชน	...	5
	(4) ช่องทางรับเรื่องร้องเรียนและให้คำปรึกษา	...	6
	(5) การให้ความรู้และการฝึกอบรม	...	6
	(6) การมีส่วนร่วม	...	6
4	การเคารพสิทธิมนุษยชน	...	7
	(1) ห้ามการใช้แรงงานทาสสมัยใหม่	...	7
	(2) การจ้างงานที่เหมาะสม	...	8
	(3) ค่าจ้างที่เหมาะสม	...	8
	(4) ชั่วโมงการทำงานและวันหยุด	...	8
	(5) ห้ามการคุกคาม	...	8
	(6) ห้ามการเลือกปฏิบัติ	...	8
	(7) เสรีภาพในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน	...	8
5	ความปลอดภัยและสุขภาพ	...	9
	(1) การรับมือกรณีฉุกเฉิน	...	9
	(2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	...	9
	(3) หอและบ้านพักพนักงาน	...	9
	(4) สุขภาพของพนักงาน	...	9

วัตถุประสงค์ของแนวทางปฏิบัตินี้

กลุ่ม Kikkoman มุ่งมั่นที่จะนำปรัชญาการบริหารจัดการของกลุ่มไปปฏิบัติจริง โดยปฏิบัติตามพันธกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชน ทั้งภายในองค์กรและตลอดห่วงโซ่คุณค่า แนวปฏิบัตินี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับการเคารพสิทธิมนุษยชนในพนักงานและพันธมิตรทางธุรกิจของกลุ่มบริษัท และส่งเสริมการดำเนินการในเชิงปฏิบัติ

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ผู้คนต่างคาดหวังให้องค์กรเคารพสิทธิมนุษยชนมากขึ้นตลอดห่วงโซ่คุณค่า ตั้งแต่การจัดหาวัตถุดิบ การผลิต การจัดจำหน่าย และการบริโภค หากเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน ไม่เพียงแต่ภายในบริษัทของเราเท่านั้น แต่รวมถึงบริษัทอื่น ๆ ตลอดห่วงโซ่คุณค่า ก็อาจทำลายความไว้วางใจของผู้บริโภค และนำไปสู่สถานการณ์ที่ร้ายแรง เช่น การรณรงค์ไม่ซื้อสินค้า และการระงับการดำเนินธุรกิจ เราต้องตระหนักว่าสิ่งนี้จะส่งผลกระทบต่อทุกบริษัทตลอดห่วงโซ่คุณค่า ในทางกลับกัน การดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจโดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนจะช่วยสร้างความไว้วางใจแก่ลูกค้า และเสริมสร้างศักยภาพในการสรรหาคูคลองการของบริษัท ความพยายามเช่นนี้ไม่เพียงแต่เป็นการปฏิบัติตามความรับผิดชอบทางสังคมขององค์กรเท่านั้น แต่ยังส่งผลให้เกิดคุณประโยชน์ระยะยาวในรูปแบบของการเพิ่มคุณค่าองค์กรอีกด้วย

แนวทางปฏิบัตินี้สรุปประเด็นสำคัญที่ต้องการให้พนักงานและพันธมิตรทางธุรกิจของกลุ่มบริษัทเข้าใจและนำไปปฏิบัติ โปรดอ่าน ทำความเข้าใจ และสนับสนุนแนวทางของกลุ่มบริษัทเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน รวมถึงการดำเนินการเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชน

หากเกิดเหตุที่ขัดต่อแนวทางปฏิบัตินี้ขึ้น เราจะทำงานร่วมกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อค้นหาทางแก้ไข และค้นหาวิธีที่ดีกว่า

[ขอบเขตการใช้งาน]

ขอบเขตการบังคับใช้แนวทางปฏิบัตินี้ครอบคลุมถึงพนักงานทุกคนของกลุ่มบริษัท และพันธมิตรทางธุรกิจทุกรายที่กลุ่มบริษัทมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจด้วย สำหรับพันธมิตรทางธุรกิจ ขอความร่วมมือให้ท่านส่งเสริมให้บริษัทย่อยและพันธมิตรทางธุรกิจของท่านปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัตินี้ด้วย

นโยบายสิทธิมนุษยชนของกลุ่ม Kikkoman

กลุ่ม Kikkoman เชื่อว่าการทำเพื่อสังคมผ่านกิจกรรมทางธุรกิจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับกลุ่มในการพัฒนาอย่างยั่งยืนร่วมกับสังคม และทำที่นี้ยังสะท้อนให้เห็นในปรัชญาการบริหารจัดการของกลุ่มอีกด้วย

ปรัชญาการบริหารจัดการกลุ่ม Kikkoman

พวกเรากลุ่ม Kikkoman

1. ปรัชญาพื้นฐานของเราคือ "ยึดผู้บริโภคเป็นหลัก"
2. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมอาหารระหว่างประเทศ
3. มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีคุณค่าในตัวตนสำหรับสังคมโลก

กลุ่ม Kikkoman ตระหนักถึงความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชนที่อาจได้รับผลกระทบจากกิจกรรมทางธุรกิจ และมุ่งมั่นที่จะนำปรัชญาการจัดการกลุ่ม Kikkoman ไปปฏิบัติจริงโดยทำให้ความรับผิดชอบที่ถูกต้องหวังนั้นสัมฤทธิ์ผลองค์กร

กลุ่มบริษัทของเราจะปฏิบัติตาม “หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (หลักการชี้แนะ)” ของสหประชาชาติ, สันติสนุน และเคารพ “ร่างตราสารสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ” (ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน), “ปฏิญญาที่ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน” ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตลอดจนรับผิดชอบต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน

กลุ่มของเราจะจัดทำระบบการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชน ด้วยการดำเนินการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชน เราจะระบุผลกระทบด้านลบต่อสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของกลุ่มบริษัท ใช้มาตรการเพื่อป้องกันหรือลดผลกระทบดังกล่าว และเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความคืบหน้าและผลลัพธ์นั้น

เราจะจัดเตรียมระบบการรับเรื่องร้องเรียนในกรณีที่เกิดกิจกรรมทางธุรกิจของกลุ่มบริษัทได้ก่อให้เกิดหรืออาจส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้ หากได้รับการยืนยันถึงผลกระทบด้านลบ เราจะดำเนินการมาตรการช่วยเหลือด้วยวิธีการที่เหมาะสมตามหลักการปฏิบัติ

เราจะปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับของทุกประเทศและภูมิภาคที่เราดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ เมื่อเกิดข้อขัดแย้งระหว่างสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลกับกฎหมายภายในของแต่ละประเทศ เราจะเคารพหลักการสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศอย่างเต็มที่

ในกระบวนการดำเนินการตามนโยบายสิทธิมนุษยชนของกลุ่ม Kikkoman เรามีส่วนร่วมในการพูดคุยและประชุมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เชี่ยวชาญภายนอก

กลุ่มบริษัทจะชี้แจงผู้รับผิดชอบในการนำนโยบายนี้ไปใช้และกำกับดูแลสถานะการดำเนินการ นอกจากนี้ นโยบายนี้จะรวมอยู่ในกิจกรรมทางธุรกิจของทั้งกลุ่ม และจะมีการฝึกอบรมและให้ความรู้ที่เหมาะสม

[ขอบเขตการใช้งาน]

นโยบายนี้ใช้กับพนักงานทุกคนในกลุ่มของเรา นอกจากนี้ เราจะดำเนินการให้พันธมิตรทางธุรกิจและซัพพลายเออร์ของกลุ่มบริษัทสนับสนุนนโยบายนี้ด้วย

กำหนดเมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2020

การสร้างกลไกเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชน (1/2)

1. โครงสร้างการบริหารจัดการ

- กำหนดผู้รับผิดชอบในการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชนให้ชัดเจน

2. การสนับสนุนและการเคารพหลักการสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ

- สนับสนุนและเคารพหลักการสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ
 - “ร่างตราสารสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ” ของสหประชาชาติ (UN)
 - “ปฏิญญา ILO ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน” และ “ปฏิญญาว่าด้วยบรรษัทข้ามชาติ” ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)
 - “หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน” ของสหประชาชาติ (UN)
 - “แนวปฏิบัติสำหรับบรรษัทข้ามชาติ” ขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD)
- เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับของประเทศและภูมิภาคที่ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจอยู่ กรณีเกิดความขัดแย้งระหว่างกฎเกณฑ์ด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศกับกฎหมายของประเทศ และภูมิภาคที่ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ บริษัทจะมุ่งแสวงหาวิธีการเพื่อให้สามารถเคารพสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลได้มากที่สุด

3. การตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชน

- กำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชนและแจ้งให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึง
- ปฏิบัติตาม “หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน” ขององค์การสหประชาชาติ โดยตรวจสอบเป็นประจำว่ากิจกรรมทางธุรกิจมิได้ละเมิดสิทธิมนุษยชน และนำผลการตรวจสอบนั้นมาใช้กำหนดมาตรการป้องกันและลดผลกระทบ
- หากเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากกิจกรรมทางธุรกิจ จะต้องดำเนินการตอบสนองต่อผู้ได้รับผลกระทบอย่างเหมาะสมโดยทันที
- ตรวจสอบความคืบหน้าของการดำเนินการเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นประจำ และเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความคืบหน้าดังกล่าว

การสร้างกลไกเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชน (2/2)

4. ช่องทางรับเรื่องร้องเรียนและให้คำปรึกษา

- จัดตั้งช่องทางให้คำปรึกษาเพื่อให้พนักงานและพันธมิตรทางธุรกิจสามารถรายงานกรณีถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนได้อย่างวางใจ โดยไม่ต้องกังวลว่าจะได้รับต่อผลเสียใด ๆ และรับประกันการไม่เปิดเผยตัวตนและการคุ้มครองผู้แจ้งเรื่อง

5. การให้ความรู้และการฝึกอบรม

- ให้ความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชน และปัญหาพื้นฐานต่าง ๆ เช่น แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติ และการคุกคามแก่พนักงานทุกคนเป็นประจำ

6. การมีส่วนร่วม

- หารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจ (พนักงาน, พันธมิตรทางธุรกิจ, ผู้บริโภค, ชุมชนท้องถิ่น ฯลฯ) เพื่อทำความเข้าใจข้อกังวลและความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน
- มุ่งมั่นสร้างความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกองค์กรรวมถึง NGO

การเคารพสิทธิมนุษยชน (1/2)

1. ห้ามการใช้แรงงานทาสสมัยใหม่

ห้ามใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก การค้ามนุษย์ และแรงงานทาสสมัยใหม่ในทุกรูปแบบ

ห้ามใช้แรงงานบังคับ	<ul style="list-style-type: none"> ● ไม่ใช่แรงงานที่ไม่เป็นธรรม เช่น แรงงานบังคับ แรงงานทาส การบังคับทำงานตามสัญญาระยะเวลาที่จำกัดเสรีภาพ การใช้แรงงานผู้ต้องขัง หรือแรงงานจากการค้ามนุษย์ ● ไม่บังคับให้พนักงานทำงานโดยไม่สมัครใจ ● ไม่ยึดเอกสารประจำตัว เช่น หนังสือเดินทาง บัตรประจำตัวประชาชน ใบอนุญาตทำงาน สมุดบัญชีธนาคาร หรือเอกสารส่วนตัวอื่น ๆ ● ไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชนของพนักงาน (ใช้ความรุนแรง การข่มขู่ การลงโทษที่ไม่เป็นธรรม การกักขัง ฯลฯ) เพื่อควบคุมพนักงาน ● ไม่บังคับให้ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานเป็นเวลานาน ● ไม่ตั้งเป้าหมายที่ไม่เหมาะสมซึ่งนำไปสู่การบังคับให้ทำงานมากเกินไปจนเกินควร ● แม้พนักงานจะมีหนี้สินกับบริษัท แต่ห้ามใช้การชำระหนี้เป็นเหตุผลในการจำกัดเสรีภาพของพนักงาน ● รับรองสิทธิในการลาออกได้อย่างเสรี หากมีการแจ้งล่วงหน้าอย่างเหมาะสม
ห้ามใช้แรงงานเด็ก	<ul style="list-style-type: none"> ● ไม่จ้างงานบุคคลที่มีอายุต่ำกว่าเกณฑ์การจ้างงานที่กฎหมายของแต่ละประเทศกำหนด หรือผู้ที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ ● ห้ามทำให้เด็กสูญเสียโอกาสในการรับการศึกษา แม้เป็นสถานประกอบการเกษตรกรรมหรือธุรกิจที่ครอบครัวดำเนินการอยู่ ● กรณีจ้างเยาวชน จะใช้มาตรการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศ เช่น ใ้ใบอนุญาตให้ทำงานกะกลางคืน หรือทำงานที่มีความเสี่ยงต่อพัฒนาการทางร่างกายหรือจิตใจ

การเคารพสิทธิมนุษยชน (2/2)

2. การจ้างงานที่เหมาะสม

- จัดทำสัญญาจ้างงานที่ครอบคลุมเนื้อหาตามที่กฎหมายและข้อบังคับของแต่ละประเทศกำหนด
- จัดทำสัญญาจ้างงานในภาษาที่ผู้สมัครงานสามารถเข้าใจ และมีการอธิบายสัญญาจ้างงานก่อนลงนามหากจำเป็น
- ผู้สมัครงานต้องลงนามในสัญญาจ้างงานด้วยความสมัครใจของตนเอง
- กำหนดให้บริษัทจัดหางานหรือบริษัทจัดส่งแรงงานมีหน้าที่ปกป้องสิทธิของแรงงาน

3. ค่าจ้างที่เหมาะสม

- จ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าขั้นต่ำตามกฎหมายของแต่ละประเทศ
- ไม่หักเงินใด ๆ จากค่าจ้างที่กฎหมายและข้อบังคับของแต่ละประเทศไม่อนุญาต
- จ่ายค่าจ้างตรงตามวันที่กำหนดโดยไม่ล่าช้า
- คำนวณค่าจ้างอย่างโปร่งใสและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน

4. ชั่วโมงการทำงานและวันหยุด

- กำหนดชั่วโมงการทำงานและจำนวนวันทำงานไม่เกินเกณฑ์ที่กฎหมายและข้อบังคับของแต่ละประเทศกำหนด
- ให้ความพักตามที่กฎหมายและข้อบังคับของแต่ละประเทศกำหนด

5. ห้ามการคุกคาม

- ห้ามการคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการคุกคามทางร่างกาย จิตใจ วาจา และทางเพศ ในสถานที่ทำงานและสถานที่ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
- จัดให้มีระบบที่ป้องกันไม่ให้ผู้ที่ร้องเรียนการคุกคามได้รับผลเสีย
- ห้ามไม่ให้มีการตอบโต้หรือกระทำการแก้แค้นต่อผู้ที่ร้องเรียนการคุกคาม
- จัดทำคู่มือขั้นตอนในการรับมือและมาตรการป้องกันการคุกคาม

6. ห้ามการเลือกปฏิบัติ

- ไม่เลือกปฏิบัติโดยพิจารณาจากลักษณะหรือภูมิหลังใด ๆ เช่น เชื้อชาติ เพศ สีมืด สัญชาติ ศาสนา อายุ การตั้งครุฑร์ สถานภาพสมรส สถานภาพทางสังคมหรือชาติพันธุ์โดยกำเนิด รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ มุมมองทางการเมือง ความพิการ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือสถานะการติดเชื้อ HIV ในทุกเงื่อนไขการจ้างงาน ซึ่งรวมถึงการรับเข้าทำงาน เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การลงโทษ การเลิกจ้าง และการลาออก

7. เสรีภาพในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

- ยอมรับและเคารพสิทธิของพนักงานในการจัดตั้งสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองในระดับกลุ่ม
- ห้ามปฏิบัติไม่เป็นธรรมต่อพนักงานเพราะพนักงานเข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือกิจกรรมของสหภาพ

ความปลอดภัยและสุขภาพ

1. การรับมือกรณีฉุกเฉิน

- จัดทำคู่มือการอพยพกรณีฉุกเฉินและแจ้งให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึง
- กำหนดมาตรการรับมือกับการบาดเจ็บและการเจ็บป่วยจากการทำงาน
- บริษัทเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทางการแพทย์และค่าเบี้ยประกันที่เกี่ยวข้องกับการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน
- รักษาทางออกฉุกเฉินให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ และติดตั้งระบบความปลอดภัยในเครื่องจักรการผลิตพร้อมดำเนินการบำรุงรักษาเป็นประจำ
- ฝึกซ้อมอพยพหนีภัยเป็นประจำ

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

- บำรุงรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์การผลิตเป็นประจำ ให้อยู่ในสภาพการทำงานที่ปกติ
- จัดเตรียมความสว่าง อุณหภูมิ และความชื้นที่เพียงพอ พร้อมทั้งจัดหาอุปกรณ์ความปลอดภัยที่จำเป็น
- จัดให้มีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานแก่พนักงานทุกคนเป็นประจำ โดยเฉพาะพนักงานใหม่หรือพนักงานที่มีการเปลี่ยนตำแหน่งงาน ต้องได้รับการอบรมความปลอดภัยก่อนเริ่มปฏิบัติงานเสมอ

3. หอและบ้านพักพนักงาน

- ไม่จำกัดการเข้าออกของพนักงานที่พักอาศัยในสถานที่ของบริษัท
- จัดหาที่พักอาศัยที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พร้อมทั้งบำรุงรักษาเป็นประจำ
- จัดให้มีสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ไฟฟ้า น้ำ ห้องน้ำ และห้องอาบน้ำ

4. สุขภาพของพนักงาน

- ดำเนินการตรวจสุขภาพกายและด้านจิตใจเป็นประจำ ตามที่กฎหมายและข้อบังคับของแต่ละประเทศกำหนด